

# 노사관계환경변화와 바람직한 노사관계의 정립

고 대 만\*

## < 목 차 >

- |                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| I. 서론                    | IV. 한국 노사관계의 현실과 협력적 노사관계로의 전환 |
| II. 노사관계분석의 일반 모형        | 1. 노사관계의 현실                    |
| III. 산업화의 진전과 노사관계체계의 변화 | 2. 협력적 노사관계로의 전환을 위한 勞使政의 과제   |
| 1. 자본우위의 노사관계            | V. 결론                          |
| 2. 경영우위의 노사관계            | * 참고문헌                         |
| 3. 공동운명체적 노사관계           |                                |

## I. 서 론

어떤 사회 속에서도 각종 재화의 생산 및 분배를 위한 각종 조직이 생겨나기 마련이고, 또 거기에는 일의 달성을 위한 프로세스와 규율 같은 것들이 있을 것이며, 각종의 역할담당자가 필요하게 될 것이다. 勞와 使의 문제는 필연적으로 제기될 것이며 그 당시의 상황 속에서 바람직하게 여겨지는 노사관계를 정립하고자 할 것이다. 바람직한 노사관계의 정립에 있어서 그 필요성 및 당위성은 시공간적 특수성 및 이념적 특수성에 따라 차이가 노정될 수 있지만, 바람직한 관계의 정립이라고 하는 과제는 본질적으로는 어느 상황에서나 가장 중요한 문제 중의 하나로 제기될 것이다. 산업화가 진전될수록 노사간의 관계의 올바른 설정은 더욱 중요한 문제로 부각되며, 특히 오늘날과 같이 국제화·개방화시대에 전면경쟁에 노출된 상황에서 그것은 삶의 질 더 나아가서는 생존의 문제와도 직결되는 중차대한 문제라고 할 만하다.

\* 제주교육대학교 윤리교육과 조교수

본 논문은 국제경쟁의 파고가 높아가는 현시대에 우리의 한계를 간직한 상황 속에서 노사관계를 어떻게 발전적으로 정립해 갈 것인가 하는 문제에 초점을 맞추고자 한다. 우리나라의 경우에 있어서 이 문제는 결국 ‘經濟的 效率과 産業民主主義의 同時實現’이 가능한 노사관계의 패러다임을 제시하는 문제라고 하겠다. R. Dore는 그의 저서 *British Factory-Japanese Factory, The Origin of National Diversity in Industrial Relations*(1973)에서 ‘후발효과’(late development effects)를 들어 후발자본주의 국가의 공업화에 있어서, 협력주의적 노사관계는 기술개혁, 합리적 조직, 기술인력의 확보에 못지 않은 중요한 역할을 한다고 지적하고 있다.

본 논문에서는 먼저 노사관계분석의 일반모형을 구안, 도출해내고, 그 모형과 그에 딸린 개념들을 가지고 노사관계발전의 역사를 고찰할 것이다. 그리고 나서 현재의 우리나라의 자본축적 내지 노사관계구조의 상황에서 바람직한 협력적 노사관계로의 전환을 위한 단계적 방안을 모색할 것이다.

## II. 노사관계분석의 일반모형

던롭(J. T. Dunlop)에 따르면 노사관계의 주체는 노동자와 그 조직, 사용자와 그 조직 그리고 정부기관이다. 던롭은 이러한 경제주체 사이의 관계를 規則의 網(network of rules)으로 보고, 規則網은 객관적 환경조건이나 노사관계를 둘러싼 각종 제도 및 이데올로기에 의해서 영향을 받는다고 생각하였다.<sup>1)</sup> 다시 말하면 노사관계체계는 전체 체계의 하위체계로서, 주어진 시점에서의 경제적 요인, 사회적 요인 및 제도적(정치적) 요인에 의하여 규정되는 開放體系라고 본 것이다.<sup>2)</sup>

크레이그(A.W.J. Craig)는 이러한 던롭의 생각을 따르면서, 이스튼(D. Easton)의 모델을 활용하여 노사관계분석모형을 보다 더 정교하게 제시하고 있다.<sup>3)</sup> 크레이그에 의하면, 노사관계체계는 노동자들의 용역에 대한 급료의 분배 및 그 용역이 행

1) J. T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Carbondale and Edwardsville: Southern Illinois Univ. Press, 1958, pp. 1-32.

2) 버터란피에 의하면, “개방체계란 물질을 환경과 교류하는 체계”이다.

L. Bertalanffy, *General Systems Theory*, New York: Braziller, 1968, p. 141.

3) 다음의 <그림 1>에서 보듯이 크레이그가 제시하고 있는 그림은 이스튼의 그것과 유사하다. 이스튼의 그림은 David Easton, *A Systems Analysis of Political Life*, Chicago: The University of Chicago Press, 1965, p. 30에 나와 있는 것을 참조할 것.

해지는 조건들과 그리고 이 둘 모두와 관련된 환경 속에서 작동하는 사적·공적 활동들의 복합체를 포함한다.<sup>4)</sup> 사적·공적 활동들의 복합체를 언급함으로써, 이 정의는 급료가 노동자들에게 분배되는 토대인 그 構造的 配列과 過程의 全範圍를 포함한다. 이 배열은 정부 혹은 고용인에 의한 일방적 결정으로부터 고용인, 노동조합, 그리고 사적 혹은 공적 기관 등을 포함하는 三者決定에 이르기까지 다양하다. 또 노동자들의 용역에 대한 급료 및 노동자들의 근로조건을 언급함으로써, 이 정의가 금전적 급료뿐만 아니라, 노동자들이 그 용역의 수행에 대해 받는 심리적·사회적 급료 더 나아가 그 용역들이 행해지는 조건들을 포함하여 체계가 생산해 내는 모든 것을 지칭한다고 볼 수 있다.<sup>5)</sup>

크레이그는 노사관계체계가 4개의 기본요소들로 구성된다고 보고 있다<sup>6)</sup>; (1) 환경적 하위체계들로부터의 효과의 유통이 조건짓는 목표, 가치, 권력 등의 개념에 의해 요약되는 投入, (2)투입을 산출로 전환시키는 절차, (3)노동자들에게 돌아가는 재정적, 사회적 그리고 심리적 보상을 포함하는 산출, (4)산출이 노사관계체계 안으로 되흘러들어가고 또 그 영향이 환경의 하위체계 안으로 흘러 들어가는 환류루우프.

노사관계체계의 투입은 두 가지 원천으로부터 생긴다. 첫째로, 체계 자체 내에서 부터의 투입 즉 體系內投入(inputs from within the system itself: within-puts)이 있는데, 그것은 체계 내의 행위자들의 목표, 가치 그리고 힘에 의해 요약된다.<sup>7)</sup> 둘째로, 환경의 하위체계가 체계 내의 행위자들의 목표, 가치, 힘을 조건짓는 한에 있어서 노사관계체계의 투입의 일부를 이루는, 환경의 하위체계

4) A. W. J. Craig, "A Framework of the Analysis of Industrial Relations Systems," Brian Barrett Ed Rhodes and John Beishon, eds., *Industrial Relations and the Wider Society*, Collier Macmillan, 1975, p. 8.

5) *Ibid.*

6) *Ibid.*, pp. 8-9.

7) 행위자들 속에는 노동자들과 그들의 공식적 혹은 비공식적 조직들, 개인으로서 그리고 경영팀의 일원으로서 경영자, 그리고 마지막으로 여러 시점에서 그리고 여러 조건들 하에서 중대한 역할을 수행하는 개인들 혹은 민간기구, 공공기구들이 포함된다. 이들은 그 목표, 가치, 그리고 힘이 體系內投入을 구성하는, 그리고 그 활동은 투입을 산출로 전환시키는 그 행위자들이다. 목표는 행위자가 달성하려고 추구하는 것을 지칭한다. 가치는 목표들의 위계와 그 목표달성 수단을 정함에 있어서 행위자가 준수하는 규범 혹은 기준을 지칭한다. 힘은 다른 사람들의 저항에도 불구하고 그 목표를 충족시킬 수 있는 행위자의 능력을 지칭한다. 체계 내의 각 행위자는 목표, 가치 그리고 힘에 있어서 그 나름의 특유한 집합을 갖는다.

로부터의 효과의 유통이 있다.<sup>8)</sup>

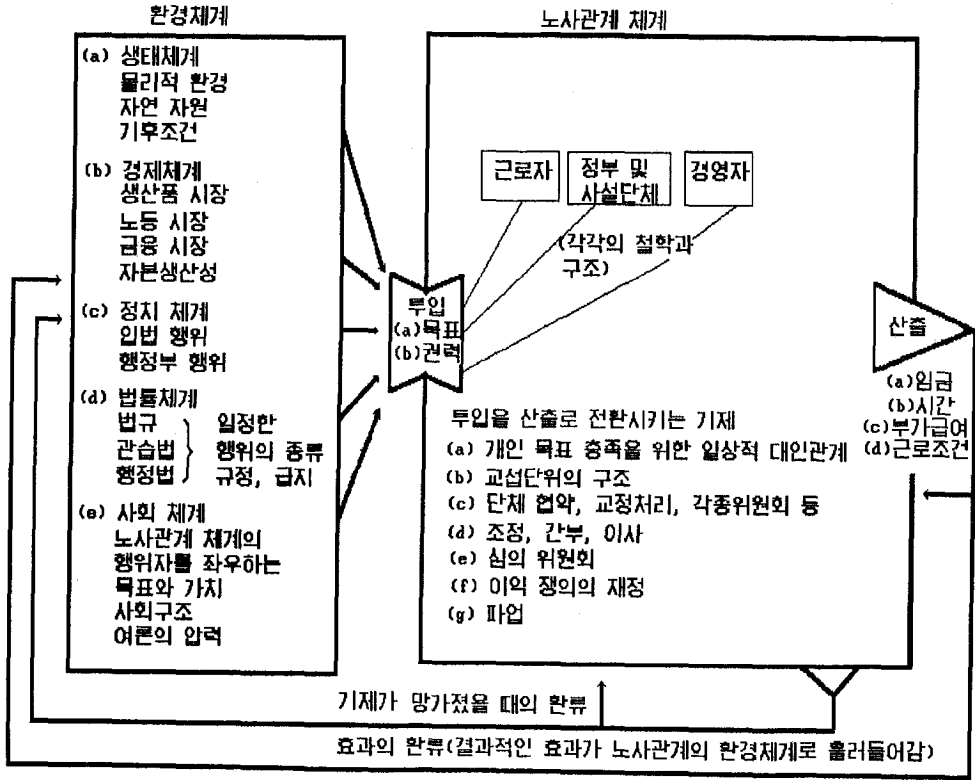


그림 1-1 노사관계 체계의 분석틀 (구조-기능적 접근)

8) 환경적 투입을 조건부과적 투입이라고 지칭하는 것은 그것이 환경으로부터 유통되어 체계내투입을 조건지우기 때문이다. 노사관계체계에 대해 중요한 조건부과적 효과를 미치는 환경의 하위체계들은 다음과 같다: 생태체계, 경제체계, 정치체계, 법률체계, 사회문화체계. 생태체계는 인간이 놓이는 물리적 환경 및 이 환경에 적응하는 방법을 지칭한다. 예컨대 기후조건들은 협상의 타이밍과도 관련된다. 경제체계는 생산시장, 노동시장, 금융시장, 그리고 기술혁신을 포함하는데 이것 또한 노사관계체계의 투입을 조건지운다. 정치체계는 다양하게 노사관계의 투입과 산출에 영향을 미치도록 작용한다. 정치체계의 행정부는 공공이익이 어떻게 인식되든 그것이 보호되도록 하는 조치를 취함으로써 직접적인 역할을 할 수 있다. 정치체계는 또한 종종 입법부를 통해 작용하는데, 노동관계법을 제정하거나 수정함으로써 그렇게 한다. 법률체계는 제정법과 판례법 양자를 포함하는데, 이것 또한 노사관계체계에 있어서 투입 및 행태에 영향을 미친다. 사회문화체계는 노사관계체계에 대한 하나의 조건부과적 투입으로서 두루 광범위하게 작용한다.

투입을 산출로 전환하기 위한 절차에 대해 간략히 살펴보자. 勞使兩者體系 내에서조차도, 협상의 3세트에 대해 생각할 수 있다. 첫째, 여러 대안적 목표가 의론되고 타협될 수 있는 제1세트는 노조 내에서 일어난다. 유사한 과정이 경영 내에서도 일어날 수 있는데, 왜 그런가 하면 판매담당이사는 생산품 혹은 용역의 인도일에 더 관심을 가지는 데 반해, 생산담당이사는 비용절감에 더 관심을 가질 것이기 때문이다. 또 경영측이 줄 채비가 되어 있는 것이 얼마만큼인지에 관해 어떤 타협들이 이루어져야 한다. 이런 두 세트의 '조직내' 교섭에 이어, 양측간의 매우 진실한 협상이 화해에 도달하려는 시도 속에서 일어난다.

제3자의 원조가 대개 이용되는 것은 바로 두 당사자가 화해에 도달하지 못했을 때이다. 알선, 조정, 중재의 방법을 거치는 것이다. 여의치 않을 경우 산출은 대개 협을 시험해 봄으로써 결정된다. 이것은 노동자에 의한 파업이나 사용자에 의한 직장폐쇄의 형태를 취할 수 있다. 파업이나 직장폐쇄가 일어날 경우 이것이 체계의 산출의 하나이며, 또 그것은 노사관계체계 자체 내의 행위자들에 대해서는 물론이고 환경의 하위체계에 대해 심각한 영향을 미칠 수도 있다는 것을 인식하는 것이 중요하다.

노사관계는 주기적인 협상으로 구성될 뿐만 아니라, 직무차원에서 개인간 일상적 관계, 그리고 작업장에 대한 그들의 인지 등으로 구성된다. 이것들은 경영자간, 노동자와 경영자간, 노동자간, 그리고 노동자와 노조지도자간 관계를 포함하는 복잡한 관계를 구성한다. 노사관계체계에 대해 철저히 이해하려면 이것을 고려해야만 한다.

노사관계의 산출에 대해 간략히 살펴보자. 노사관계체계의 주요 기능은 피고용인들의 작업조건을 포함하여 일의 대가로 그들에게 돌아가는 보상의 분배이다. 임금, 근로시간, 초과근무수당, 교대차액(shift differentials), 휴일, 유급휴가, 연금계획, 기술변화의 효과를 상쇄하는 조항, 추가적 실업이윤, 병원 및 의료계획, 다른 형태의 부가급여, 일시해고·소환·승진의 순서를 어느 정도 결정짓는 고참조항 등이 단체협약에 포함될 수 있는 내용으로서 산출의 주요 내용 중의 일부가 된다.<sup>9)</sup>

환류루우프(feedback loop)는 노사관계체계의 산출과 체계가 그 속에서 작동하는

9) *Ibid.*, pp. 16-17.

환경의 하위체계 간의 연계로서 생각될 수 있다. 개념적으로 노사관계체계의 산출은 환경의 하위체계의 투입이 되며, 그것은 다시 이런 하위체계들에 미치는 효과를 통하여 노사관계체계으로 조건부과적 투입으로서 되흘러 들어 온다. 또 노사관계의 산출은 어떠한 매개적 연계 없이도 체계 그 자체으로 환류한다는 것이 언급되어야 한다. 예를 들면 유쾌한 작업조건과 더불어 만족스런 임금과 부가급여가 피고용인의 사기와 생산성에 유익한 효과를 미친다.

환류루우프에 관심을 가져야 하는 이유는 많다. 첫째 과학적 견지에서, 노사관계의 산출이 어떻게 환경의 하위체계로의 투입으로서 흘러드는지 그리고 이런 하위체계들에 미치는 효과를 통해 그 산출이 나중에 어떻게 노사관계체계 자체를 유지하거나 혹은 변형시키는 조건부과적 투입의 형태로 노사관계체계으로 되돌아오는지를 알기 위해 환류루우프를 살펴볼 필요가 있다. 둘째 공공정책적 관점에서 노사관계체계의 산출이 사회의 다른 하위체계들에 대해 미치는 영향을 조사하는 것은 본질적이다. 예를 들면 파업이 경제, 법률, 정치, 사회체계에 미친 영향은 무엇인가 등을 고찰하는 것은 공공목적에도 부합하다.<sup>10)</sup>

### III. 산업화의 진전과 노사관계체계의 변화

앞에서 구성한 틀이 시사하듯이, 환경체계의 변화에 따라 노사관계체계도 또한 그에 부응하여 변화하여 나간다. 노사관계체계의 유형을 노동시장의 성격과 시장에 참여하는 경제주체 사이의 세력관계라는 두 가지 요인에 의해 분류하면 <표 1>과 같다.<sup>11)</sup> 노동자의 선택이 제한되고 조직수준이 약한 농업사회나 산업화의 초기단계 및 평생고용제도를 채택하고 있는 사회에서는 가부장적 노사관계가 지배적이고 정부의 노사관계에 대한 규제·개입이 비교적 적은 반면, 이원적 또는 삼원적 노사관계를 채택하고 있는 사회에선 정부의 역할이 강화되고 개별적 노사관계는 계약에 의존하며 노사의 세력은 균형을 유지한다.

10) *Ibid.*, p. 17.

11) Robert W. Cox, *Approaches to A Futurology of Industrial Relations on A Global Scale: Social and Cultural Background of Labor-Management Relations in Asian Countries*, Japan Institute of Labour, 1971, p. 283.

<표 1> 노사관계체계의 분류

산업관계의 유형	노동자의 선택과 유동성	노동자의 조직수준	민간사용자의 세 력	정부의 개입	노사관계의 윤리적 성격
농업사회	거의 없음	거의 없음	크다	거의 없음	가부장적
원시적 시장경제	약간	거의 없음	크다	거의 없음	가부장적 / 계약적
초기산업사회	중간	약간	크다	약간	계약적
평생고용제도	약간	중간	크다	약간	가부장적
이원적 노사관계	약간 크다	크다	크다	중간	계약적
삼원적 노사관계	약간 크다	크다	크다	크다	계약적
협동적 관료사회	중간	중간	중간	크다	계약적
사회주의사회	크다	크다	거의 없음	크다	계약적

### 1. 자본우위의 노사관계

산업화 초기 즉, 자본주의 초기의 고전적 기업은 자본중심의 기업이었다. 소유주가 기업을 지배하는 시기였다(소유주의). 소유와 경영은 분리되지 아니하고 자본가와 그 가족이 직접 기업을 운영·관리하는 시기였다. 이 때는 노동력은 비교적 풍부했고 최소한 생산요소는 자본이었으므로 자본동원·자본조달능력이 기업의 성패를 결정하게 되었고 그 때문에 자본을 지배하는 자, 즉 株主 내지 자본가가 기업을 지배하는 형태로 나타난다. 그래서 이때는 株主主權이 지배하는 시기라고 부르기도 한다. 또한 이 때는 노동을 상품으로 보고, 기계를 돌리기 위한 수단으로서 노동자를 본다. 그리고 모든 경영적 의사결정은 중앙집권적인 Top down의 형태로 이루어지며, 그 내용은 항상 자본의 논리가 지배하게 된다. 한마디로 사용자 우위의 시대, 자본우위의 시대이다.<sup>12)</sup>

산업화 초기에는 일반적으로 정부와 기업의 반조합주의적 태도가 강하고 권위주의적이며 사용자우위적인 노사관계가 지배적이다. 또한 이 때에는 일반노동자들의

12) 박세일, “한국노동운동의 이념적 발전방향,” 박세일·선한승, 「노동운동이념연구---국제비교론적 관점---」, 한국노동연구원, 1991, p. 33-34.

권리의식도 낮은 편이고 노동운동의 경험도 짧아 노동운동은 지식인 출신의 변혁 지향적 엘리트들에 의해 지도되는 경향이 강하다. 노동시장의 조건도 노동운동에 극히 불리하다. 즉 일반적으로 산업화 초기에는 농촌에서 이동하여 오는 노동공급이 무제한적 과잉공급의 성격을 가지므로 노사간에 교섭력의 대등성을 유지하기가 대단히 어렵다. 따라서 근로조건은 사용자의 일방적 의사대로 결정되는 경우가 많고, 장시간 노동, 저임금, 높은 산재율 등이 근로조건을 주요특징으로 나타난다. 노사관계를 적대적 대립관계로 보고, 자본주의체제 내에서는 노동자들의 지위향상과 복지실현을 불가능하다고 판단하기 때문에 노동운동의 기본방향은 정치투쟁·혁명투쟁일 수밖에 없다.<sup>13)</sup>

## 2. 경영우위의 노사관계

산업화의 진전에 따라 대량생산체제가 수립되고, 多産業, 多職種의 대규모 거대기업이 표준화된 상품을 만들어내기 시작하면서 종래의 자본중심의 고전적 기업은 관리중심 내지 경영중심의 거대기업으로 변모한다. 소유주의에 대신해서 경영주의가 지배하는 시기가 된다. 거대기업을 만들기 위해 거대자본을 동원해야 하므로 소유는 자연 수많은 株主들에게 분산되고, 소유와 경영은 분리되며 전문경영인들이 등장하여 거대기업의 운영과 관리의 책임을 맡게 된다. 이러한 시기의 최소한 생산요소는 노동도 자본도 아닌 경영능력·관리능력이 되고 출중한 경영능력의 유무가 기업의 성패를 좌우하게 된다. 따라서 株主主權을 대신하여 경영자주권이 등장한다. 또한 이때는 노동을 더 이상 상품으로 보지는 않고 인간으로 보지만, 아직 노동자들을 물질적·기술적 존재로만 파악한다. 기계를 돌리기 위한 기술적 존재로서 노동자 그리고 경영과 관리의 대상으로서의 노동자이다. 경영적 의사결정은 Top down과 Feed back이 있는 쌍방향 과정을 통해 이루어지나, 정보수집·처리·관리는 여전히 중앙집권적이다. 한마디로 경영자우위의 시대, 관리우위의 시대이다.<sup>14)</sup>

이 때에는 기업이 종래의 반조합적 태도를 철회하고 노조의 존재의의와 필요성을 인정하기 시작할 뿐만 아니라, 정부도 종래의 반조합적 규제주의 내지 개입주의에서 벗어나 노사자치와 자율을 인정하고, 단지 공정한 룰 설정자 및 룰 감시자로

13) *Ibid.*, p. 31.

14) *Ibid.*, p. 34.



서 물러나게 된다. 이 때에는 노동자들의 권리의식도 크게 고양되어 조합내 민주주의를 통하여 관념적인 지식인 출신보다 실용주의적인 현장출신 노동자들의 목소리가 보다 강력해지며, 노동시장 환경이 종래의 무제한적 노동공급단계에서 제한적 노동공급단계로 이행되어 노사간 교섭력의 대등성 유지가 보다 용이해진다.<sup>15)</sup> 제한적 노동공급단계(상대적 노동부족기)에 들어가면 더 이상 장시간노동, 저임금에만 의지하여 기업경영을 할 수 없는 상황이 되기 때문에 노사관계, 노무관리, 임금관리의 합리화가 기업의 대단히 중요한 경영과제가 된다. 이러한 상황변화를 배경으로 경제적 조합주의가 등장한다.

경제적 조합주의는 기본적으로 이해대립으로 보지만 상당 정도 이해조정과 타협이 가능한 비적대적 관계로 이해하고, 노동자들의 지위향상과 복지실현이 자본주의 체제 내에서도 가능하다고 판단한다. 따라서 노동운동의 기본방향은 자연 정치투쟁이 아니라 경제투쟁, 단체교섭제도를 통한 노동자들의 실질근로조건, 생활조건의 향상 투쟁에 집중된다.

이 때는 노사가 상호 투쟁만을 일삼는 관계는 아니지만, 그렇다고 노사가 상대방을 기업공동체의 일원으로 인식하는 것도 아니다. 단지 기업성과를 놓고 노사가 어떻게 '분배'할 것인가에 노사관계의 주안점이 두어졌다. 따라서 이 때의 주된 노사관계 이슈는 '임금'과 같은 경제적 문제였으며 노사는 이를 둘러싸고 상호대립하는 양상을 보여준다.<sup>16)</sup>

### 3. 공동운명체적 노사관계

산업화 후기 내지는 정보산업화 시대로 접어들면서 기업의 지배구조 내지 기업의 성격이 또 한 차례 큰 변화를 겪게 된다. 한마디로 종래의 소유중심 또는 관리중심 기업에서 이제는 인간중심 기업으로, 종래의 株主主權 또는 경영자주권의 시대에서 이제는 종업원주권의 시대로의 전환이 일어난다. 소유주의도 경영주의도 아닌 인본주의가 지배하는 시대가 된다. 산업화 초기의 가족자본주의도 산업화 중기

15) 한국의 경우 1977-78년에 이르러서 '루이스의 전환점'을 통과하였다고 본다. 김수곤, 「한국노사관계론」, 경문사, 1992, p. 45.

16) 최종태, "노사관계에서의 Tripartism과 생산성향상", 「노사관계연구」, 제2권, 1991년 12월, p. 3.

의 경영자본주의도 아닌 탈자본주의(post-capitalism), 복지자본주의의 시대가 열린다.

이제 소유와 경영만이 분리되는 것이 아니라 소유와 지배가 분리된다. 소유와 경영만이 분리되면 소유는 경영을 통해 기업에 대한 간접지배는 지속할 수 있으나 이제는 소유와 지배가 분리되기 때문에 간접지배도 있을 수 없다. 더 정확히 이야기하면 소유가 더 이상 문제가 되지 않는 시기라고 할 수 있다. 왜냐하면 모든 종업원이 기업의 사실상의 지배자, 경영자로 등장하기 때문이다. 이러한 변화는 기술 체계가 대량생산체제에서 소량다품종 생산체제로 바뀌면서 공장자동화 및 사무자동화가 급진전되고, 기업은 각종 정보의 수집·처리·관리의 망으로서의 성격을 가지게 되면서 더욱 강화된다. 이제 모든 종업원은 지식노동자, 관리노동자로서 등장한다. 환언하면 모든 종업원들의 '전문가화' '경영자화'가 일어나고 기업이란 이들 '전문가집단' '경영자집단'의 협동 network로서의 의미를 가진다.<sup>17)</sup>

이제 희소한 생산요소는 자본도 경영 내지 관리능력도 아니다. 희소한 생산요소는 정보이고 따라서 이 정보와 지적 숙련을 가장 효율적으로 활용하는 조직이 성공한다. 그런데 이 정보와 지적 숙련은 대부분 종업원 개개인 속에 인적 자본(human capital)의 형태로 체화되어 있다. 따라서 어떻게하여 종업원 속에 체화되어 있는 이들 정보와 지적 숙련을 최대한 동원해 내고, 활성화시킬 수 있는가가 기업의 성패를 결정하게 된다. 이제 노동을 인간으로 볼 뿐만 아니라 노동자들을 정보적 존재, 숙련적 존재, 정신적 존재로 본다. 종업원들의 작업과정에서의 '마음가짐', 종업원들의 헌신도와 열의 그리고 창의와 직업윤리 등이 기업이라는 조직의 성패를 좌우하므로 기업문화 속에 정신주의적 요소가 크게 강조된다. 이제 경영적 의사결정도 Bottom up & down의 형태가 지배적이 되고, 각종 경영·생산정보의 노사간의 교류도 보다 빈번해지며, 의사결정권의 분산과 현장에서의 자치가 보다 강조된다.<sup>18)</sup>

이제 기업은 단순한 자본의 논리도 단순한 노동의 논리도 아닌 조직의 논리가 지배하게 된다. 그리고 이제는 조직의 발전이 자본의 寡多보다는 종업원 속에 체화된 기술·숙련·정보·지식·정신력·노동의욕·윤리성 등에 보다 많이 의존하게 되므로 기업에서의 종업원의 영향은 자연 커지고, 사실상 종업원 지배하에 놓이게 된다.<sup>19)</sup>

17) 박세일, *op. cit.*, p. 35.

18) *Ibid.*

19) 이러한 입장은 리스트의 국민경제학적 사유의 연장선상에 있는 정치경제학자 임원택에 의해서도 강하게 즐기치게 주장되어 오고 있다. 그는 마르크스와는 달리 진정한 하부구

소위 종업원주권이 성립하는 것이다. 이렇게 종업원주권이 성립하면, 종업원은 고 임금뿐만 아니라 기업의 장기발전에도 보다 많은 관심을 가지게 된다. 명실공히 '노사협작으로서의 기업'의 시대가 열리게 된다.

이 때에는 정부도 노조의 존재를 단순히 인정하는 데서 한 걸음 더 나아가 노조를 경제·사회정책 수립과 운영과정에 적극 동참시키고 기업도 노동자들의 경영참여 폭을 확대하여 단순한 경영의 대상이 아니라 경영의 동반자로서 노조를 받아들이게 된다. 또 노동조합의 국가정책 및 기업경영의 참여관행이 일반화되고 노동자들의 참여능력도 크게 제고된다.

노동시장 환경도 변화하는데, 종래의 횡단적 노동시장보다 종단적 노동시장, 특히 내부노동시장(internal labor market)의 발전이 두드러지게 나타난다. 환언하면 기업간이나 산업간의 노동이동은 현저히 줄어들고 노동이동은 동일기업·동일산업 내부에서 주로 일어난다. 동일산업·동일기업 내부에서 주로 OJT(On-the-Job-Training)를 통한 상향이동이 노동이동의 주패턴이 된다. 기업간·산업간 수평적 노동이동이 줄어들고 기업내·산업내 수직적 노동이동이 증가하면서 노동자들의 개별기업 개별산업에의 귀속감은 크게 증대되고 노사대립보다 노사협조의 분위기가 형성된다. 또한 이러한 노동시장의 변화는 단체교섭구조에도 변화를 야기시켜 단체교섭구조의 분권화경향이 나타난다. 즉 종래의 산별이나 지역별 교섭구조가 약화되고 기업별 구조가 보다 강화되는 경향을 보인다.<sup>20)</sup>

이러한 모든 변화는 개별기업 내의 勞·使와 국민경제 속의 총자본과 총노동이 동일한 운명공동체라는 의식을 크게 높이고, 동시에 노사는 공존공영할 수밖에 없는 관계라는 사실을 勞·使 모두에게 투철하게 인식시킨다. 결국 노사의 이해대립은 이해

조는 물적 토대가 아니라 그것의 근원적 기반이 되는 정신적 생산력이라고 하고 있으며, 정신적 생산력의 구성요소는 윤리력과 과학력이라고 주장한다. 그는 이러한 입장에서서 한글전용론을 정신적 생산력을 저하시키는 매국적 발상이라고 강하게 반박한다. 임원택, 「정치경제학의 철학적 기초」, 법문사, 1988, 참조.

20) 박세일, op. cit., p. 33.

공동부문의 확대를 통하여 그리고 서로가 서로를 사회적 동반자로 받아들이는 발상의 전환을 통하여 극복될 수 있다고 보게 된다.

이와 관련하여 대립관계극복을 위하여 노사간의 '공동가치'에 대한 협약을 맺고 종업원 존중전략을 추진하고 있는 미국 AT&T회사가 노사간에 아래의 <표 2>와 같은 "미래의 작업장"현장에 합의하여 단계적으로 더 높은 협력단계로 나아가고 있는 것은 시사하는 바가 많다.<sup>21)</sup>

#### IV. 한국노사관계의 현실과 협력적 노사관계로의 전환

앞에서 살펴본 바와 같이 노사관계의 유형은 그를 둘러싼 환경과 밀접한 관련을 맺고 있음을 알 수 있다. 오늘날과 같이 장벽이 허물어진 무한경쟁의 시대에 있어서 기업이라는 조직 자체가 생존해 가기 위해서, 그리고 국민경제가 건전하고 활력 있게 작동하기 위해서는 노·사·정 간에 협력체제를 구축하는 것이 필요하다. 우리의 경우 그 협력체제의 구축은 절실하다. 그러나 특히 우리의 경우, 그러한 협력이 절실히 요구된다 하더라도 그런 요구가 충족될 수 있는 여건이 먼저 구비되어 있어야 할 것이다. 왜냐하면 협력해야 한다는 당위에 앞서 협력을 위한 '마음가짐' 및 '구조'가 선행되어야 할 것이기 때문이다.

<표 2> "미래의 작업장" 이행계획

현재의 상황	이행1단계	이행2단계	이행3단계	바람직한 상태
·적대적 관계 ·최소 신뢰 ·짧은 학습곡선 ·사업단의 자율성 부재	·경영에 대한 인식 제고 ·미래상 개발 ·상대방의 인정 ·의사결정 기술	·경영에 대한 친숙성 형성 ·인정과 공동과제 설정 ·사고와 행동의	·경영에 대한 인식 공유 ·학습환경의 공동 창출과 참여 ·고도의 대인기술	·집단적 작업책임 ·작업규칙과 분류의 축소 ·광범위한 기술적·행정적 인간관계

21) 배무기, "세계화시대의 노사관계개혁을 위한 제언", 노동부, 대통령의 신노사관계구상, 1996. 5. p. 16.에서 참조.

현재의 상황	이행1단계	이행2단계	이행3단계	바람직한 상태
·노조의 비전 ·결여	·개발 ·갈등해소기법 ·작업자체는 변 ·화하지 않음 ·신뢰의 개선 ·간접적 고충 ·처리	·신뢰와 책임성 ·파업의 감소 ·공동목표를 향 ·한 위협의 공 ·유 ·현장 고충처리 ·상호헌신 및 ·인정 ·문화적 변화	·독자적 판단능력 ·바람직한 상태를 ·향한 시스템 창 ·출 ·공동목표를 달성 ·하기 위한 문제 ·해결 ·파트너로서의 노 ·동	·새로운 보상체계 ·성과에 기초한 ·보상 ·공공적 의사소통 ·과 정보체계 ·합의를 통한 분 ·쟁해결 ·현장수준의 문제 ·해결 ·고객집중의 전원 ·참여

## 1. 노사관계의 현실

1987년 이후 노사관계는 1989년 상반기 이전까지 2년 동안 전반기와 그 이후부터 지금까지 후반기로 나누어 생각할 수 있다. 전반기에는 노사관행의 부재 속에서 노동운동이 '공세적인' 입장에서 있었고 1989년 하반기부터 지금까지는 노동운동이 '수세적인' 입장에서 있다. 이러한 노사관계 흐름의 변화는 경제성장의 급격한 둔화, 사회주의국가의 붕괴, 국민의식의 보수화 등 경제·정치·사회환경 변화와 맥을 같이 하고 있다.

국민소득 1만불 시대를 맞은 현재 노사관계의 낙후성이 국민경제의 성장과 발전에 큰 걸림돌로 되고 있다. 우리는 아직 과거 권위주의적 시대, 산업화·근대화 시대의 사고와 관행 그리고 당시에 만들어진 낡은 제도의 틀 속에 갇혀 있다. 아직도 열린 경영과 합리적·민주적 노동운동의 방향을 정립하지 못하고 있는 실정이며, 노사가 분배문제만 가지고 대립하는 관계에서 벗어나지 못하고 있다.<sup>22)</sup> 노사관계의

22) 우리의 노사관계는 아직도 이데올로기적 투쟁관계 또는 이해대립적 경쟁관계에서 벗어나지 못한 상태에 있다. 이로 인한 급속한 임금인상이 국민경제전체의 합리적인 발전에 걸림돌로 작용하고 있다. 1994년 US달러기준 제조업의 월평균 임금은 선진국에 비해 아직 절대수준은 낮으나, 지난 5년 동안 임금상승률은 <표 3>에서 보듯이 가장 높게 나타나고 있으며, <표 4>에서 보듯이 1987년 이래 노동생산성은 연평균 11.2%라는 높은 증가율을 보였음에도 불구하고 임금인상률이 14.9%라는 급격한 상승세를 나타냄으로써 임금비용 측면에서는 제품의 국제경쟁력 확보에 애로요인이 되고 있다.

의식·관행과 제도상의 문제점에 관한 논란이 끊이지 않고 있으나 그 해결책을 찾지 못하고 있다. 그 동안의 대결과정에서 형성되어 온 노사간의 相互不信이 대립과 투쟁의 노사관계를 지속시키는 요인이 되고 있으며, 이로 인해 노사는 타협과 협상을 주저하고 교섭과 분규를 장기화시키고 있다.

경영자는 노동조합이 정치투쟁적인 운동을 전개하며, 무절제한 요구를 제시하고 파업권을 남용하며, 이로 인해 직장질서가 문란해지고 근로윤리가 실종되었다는 비난하고 있는 데 반해, 노동조합은 기업경영과 노무관리의 전근대성, 노사협력을 내세우면서도 경영정보를 독점하고 근로자의 참가를 거부하는 기업인의 자세를 비난하면서 경영자의 자세전환을 우선 요구하고 있는 등 갈등과 대립의 책임소재에 대해서도 상반된 주장을 펴고 있다.<sup>23)</sup>

### 1) 사용자측의 대응과 문제점

기업의 행위양식은 1989년 상반기 이전까지 노사관계에 대한 원칙이 확립되어 있지 못한 상태이었다. 따라서 노동조합에 의하여 노사관계가 주도되는 결과를 가져왔다. 1989년 하반기 이후 사용자측은 노사분규에 대해서 조직적인 대응을 하는 노력이 대대적으로 나타났고 1990년부터는 인사노무관리제도를 체계화시키려는 노력이 나타났다. 경기침체와 맞물려 1992년 이후부터는 경영혁신을 하려는 움직임이 활발해졌다. 이러한 변화들은 상당한 성과를 거두고 있는 것은 사실이지만, 노사관계의 안정을 정부에 지나치게 의존함으로써 노사관계의 자율성을 후퇴시키는 결

<표 3> 1994년 제조업의 월평균임금 국제비교

구분	한국	일본	대만	미국
94년임금수준(US\$)	1,273	3,705	1,161	2,200
90-94년 평균임금인상률(%)	15.8	2.4	9.6	3.3

자료: 통계청, 생산성본부

<표 4> 임금상승률 및 국민경제노동생산성 증가율 추이(%)

구분		'88	'90	'91	'92	'93	'94	'95	'87-'95
전산업	명목임금	15.5	18.8	17.5	15.2	12.2	12.7	11.2	14.9
	생산성	14.6	15.0	16.8	9.1	8.1	9.5	10.5	11.2
제조업	명목임금	19.6	20.2	16.9	15.7	10.9	15.5	9.9	16.2
	생산성	14.8	12.5	15.6	12.2	12.3	12.8	13.2	11.2

주: 국민경제노동생산성증가율: (경상GDP/취업자수)의 증가율

자료: 통계청, 한국은행, 노동부.

23) 노동부, "21세기 세계일류국가로의 도약을 위한 대통령의 신노사관계구상", 1996. 4. 24. pp. 47-48.

과를 초래하였고 또한 경영혁신은 근로자측의 참여가 미미한 상태에서 추진됨으로써 그 성과를 충분히 거두기 어려웠다.

노사관계안정의 측면에서 기업의 대응에 있어서 문제점을 살펴보면 다음과 같다.<sup>24)</sup> 첫째, 노사관계에 있어서 기업의 의미, 이에 따른 경영과 노동 그리고 노동조합의 역할에 대한 개념이 정립되어 있지 못하고 있다. 노사가 기업의 의미를 공유하지 못하고 있기 때문에 경영혁신, 즉 경영메카니즘의 개선이 기업의 수익성을 제고시켜 근로자들의 권익도 향상될 수 있지만 노동자측이 동참하기를 꺼리게 되었다. 경영혁신의 성패는 사실상 근로자들의 자발적인 참여에 좌우된다. 그러나 근로자들의 참여 필요성에 대해서 사용자측의 인식이 부족하여 경영메카니즘의 개선방향이나 향후의 비전에 대해서 근로자측이 참여할 인센티브가 부족한 것이다.

둘째, 노사관계안정을 위한 노력이 일관성을 가지지 못하고 단기적인 차원에 머무르고 있다. 예를 들면 생산직 사원의 교육훈련은 대부분 정신교육 차원에 머무르고 있으며 반면 직무교육에 대한 관심은 적다. 임금인상방식에 있어서도 노동조합과 근로자와의 충분한 대화시간을 가지고 대안을 찾는데 실패함으로써 정액제 방식에 지나치게 의존하였고 이 때 발생하는 불균형을 수당으로 보완하는 형태를 보였다.

## 2) 노동조합측의 대응과 문제점

1989년 상반기까지의 우리나라의 노동운동은, 물론 그 당시 정치·사회환경과 노동운동이 오랫동안 억눌려 왔던 사정과도 깊은 관계가 있지만, 비타협 강경노선에 지나치게 집착하였다. 따라서 내부적으로는 조직확대와 더불어 노동운동의 노선을 성숙시키고 비전을 제시하는 역량을 키우지 못했다. 오히려 비타협 강경노선은 1989년 이후 나타난 노동운동에 대한 정부와 기업의 '공세'를 초래하는 빌미를 제공하게 되었다. 이것은 노동조합이 비타협 강경노선을 고수할 때 그 스스로 활동의 운신폭을 좁히는 결과를 가져온다는 것을 보여준 것이었다.

1989년 하반기 이후 노동운동이 '수세적인' 입장에 놓이게 되고 정부와 기업이 '산업평화'나 '임금안정화'정책 등 '공세적인' 입장으로 바뀌게 된 것은 사실상 국민들의 경제·사회에 대한 불안감을 배경으로 한다.<sup>25)</sup> 그러나 노동운동은 이러한 정

24) 김태기, 「경쟁력과 노사관계」, 한국노동연구원, 1994, pp. 10-11.

25) 일부 인사들의 不法 방북사태, 운동권학생들의 폭력사건 등으로 사회전반적으로 불안감

치·경제·사회환경의 변화에 능동적으로 대응하지 못했다.<sup>26)</sup>

우리나라의 노동운동은 임금인상이 경제위기의 중요한 원인 중의 하나라는 ‘공세’에 대해서 반박하는 수준에 머물러 있다. 통화량 공급을 줄여 나가고, 과열내수 경기를 진정시키고, 부동산 등 자산소득의 세율과 세원이 근로소득과 형평성을 갖도록 하는 세제개선 등의 대안을 제시하는 수준에까지 나아가지 못하고 있다. 물론 이러한 이유는 ‘남비’와 같이 갑자기 달구어지는 여론에도 있지만, 노동운동 스스로도 기업별 조직체계의 한계 등으로 인식의 폭을 넓히고 방향을 선회할 수 있는 역량이 부족했기 때문이다.<sup>27)</sup>

### 3) 정부의 대응과 문제점

정부는 1989년 상반기 이전까지 노사관계에 대해서 불간섭적인 입장에서 서 있다가 후반기에는 노사관계안정을 위해서 적극 관여·개입하게 되었다. 1989년 하반기 이후 정부는 ‘산업평화’를 위해 불법노사분규에 대해서 적극적으로 제재를 가하였고, 임금인상의 가이드라인 제시 등 임금안정화정책을 본격적으로 추진하였다.

1987년부터 1989년 상반기까지 노사관계에 대해서 정부의 입장이 명확하지 못했고 규칙제정자로서 역할이 소극적이었다. 1987년 이전까지 보여주었던 정부의 강력한 역할에 비추어 볼 때 이러한 급격한 변화는 사용자측의 ‘무방비’ 하에서 노사관계는 ‘힘의 불균형’을 초래하였다.

1989년 하반기 이후 정부는 노사관계에 대해서 다시 ‘책임있는 위치’에 서서 노사관계를 주도하게 되었다. 이러한 정책변화는 노사관계안정에 크게 기여하였고 일관성있게 추진되었지만 지나치게 일률적이었다. 또한 정부의 권위에 의한 정책추진 방식은 노동시장의 기능을 약화시키고 또한 근로자들로부터 불신을 초래하게 되었다. 노사관계 환경변화에 대한 통찰력도 부족하였고 노사관계의 발전을 위한 비전

---

이 고조되었고, 또한 경제적으로도 물가불안, 특히 부동산가격의 폭등으로 인한 국민들의 생활에 대한 불안은 매우 심각하였다. 경제 및 사회의 불안으로 인한 변화는 정치권에서는 3당합당 등으로 나타났고, 고도경제성장이나 냉전논리에 익숙해 왔던 정책담당자들의 부상으로 나타나게 되었다.

26) 예를 들어 물가불안은 근로자에게만 그 영향이 돌아오는 것이 아니고 일반국민들에게도 똑같은 영향을 미치고 있기 때문에 물가불안을 보상받기 위한 노동운동의 임금인상요구가 노동조합활동에 관여하지 않거나 무관심한 국민들로부터는 비판의 대상이 되기 쉽다. 물가불안기 때 노동운동이 부딪치는 고민은 제2차 세계대전 이후나 70년대 석유위기 이후의 각국의 경험에서 찾을 수 있다.

27) 김태기, *op. cit.*, pp. 12-14.



을 설득력있게 제시하지 못하였다.<sup>28)</sup>

## 2. 협력적 노사관계로의 전환을 위한 勞·使·政의 과제

이와 같이 우리의 노사관계는 자본우위적 노사관계의 관행이 아직도 남아 있으며, 경영우위적 노사관계로의 전면적 전환이 이루어지지도 않은 상태라고 할 수 있겠다. 말하자면 협력적 노사관계를 운위하기조차 힘든 상황이라는 것이다.<sup>29)</sup> 바로 여기에 후발주자로서의 우리의 창조적 노력이 기울여져야 하는 이유가 있다. 우리의 문제는 대립적 노사관계에서 협력적 노사관계으로 전환을 이루어내야 하는데, 그 전환이 쉽게 의도대로 이루어지지 않는다는 데 있다. 반드시 단계적인 것은 아닐지라도 경영우위적 노사관계의 노하우의 기초 위에 협력적 노사관계가 정착될 수 있는 가능성이 크다 보겠다. 그러므로 그 노하우를 압축적으로 학습해야 할 필요가 있다고 생각된다. 그런 관점에서 협력적 노사관계로의 전환을 위한 기업, 노동자 그리고 정부의 과제를 언급하고자 한다.

정부는 공정한 틀 설정자, 효율적인 이해조정자, 중립적인 법 집행자로서의 역할을 제대로 해내야 한다. 특히 정부가 소위 二元的 기능을 훌륭히 해내야 한다. 즉 임금문제 등의 이익분쟁사항에 대해서는 당사자주의에 입각하여 엄정중립의 비개입주의를, 부당노동행위 등의 권리분쟁사항에 대해서는 신속·공정·효율적인 개입주의를 택해야 한다. 문제는 개입이나 방임이냐가 아니라 올바른 원칙 위에서의 개입이나 아니냐이다. 한마디로 정책의 원칙성과 일관성의 문제이다.

그런데 노사관계정책의 일관성과 원칙성 유지를 가장 어렵게 하는 것은 우리나라의 경우 노동행정과 치안행정이 미분리되어 있고 노동행정이 경제행정에 일반적으로 종속되어 있어 노동행정의 전문성과 독자성이 크게 약화되어 왔다는 데 있다. 앞으로의 일체의 노동행정은 장기간의 훈련, 경험뿐만 아니라 노사관계의 특수성에 대한 전문적 식견을 가진 노동행정부처의 전문인력에 맡겨져야 한다. 그리하여 전문성과 독자성을 기초로 정책의 일관성이 유지되어 나아갈 때 비로소 노동법과 정

28) *Ibid.*, p. 14.

29) 이와 관련하여 대통령의 신노사관계구상(1996년 4월 24일) 속에는 신노사관계 5원칙이 제시되고 있다. ① 공동선 극대화원칙, ② 참여와 협력의 원칙, ③ 노사자율과 책임의 원칙, ④ 교육중시와 인간존중의 원칙, ⑤ 제도와 의식의 세계화원칙.

부의 노동정책에 대한 국민적 신뢰가 회복될 수 있고, 동시에 법과 정책에 대한 규범의식, 준법정신도 형성될 수 있다.<sup>30)</sup>

기업은 노조의 필요성 내지 존재의의를 인정해야 한다. 상대의 존재를 인정해야 비로소 대화도 가능하고 단체교섭도 시작될 수 있다. 기업 내에 반조합주의적 분위기가 존재하는 한 경제적 조합주의는 이 땅에 정착될 수 없다. 동시에 경영의 민주화·합리화를 위한 기업측의 선도적 노력이 있어야 한다. 현재의 개인자본주의 내지 가족자본주의를 소유·분산을 통해 법인자본주의 내지 국민자본주의로 바꾸어 나가야 한다.

경영은 공개되고 소유지배로부터 벗어나 전문경영인들의 손에 맡겨야 한다. 동시에 내부노동시장의 개발 등을 통하여 株主 중심에서 종업원 중심의 경영관행, 경영문화, 경영철학의 전환이 있어야 한다.

소유와 지배가 소수 자연인들에게 독점되어 있고 경영이 비공개되어 있으며 거대 기업이 종업원 복지보다는 기업주의 가산증식에만 몰두하고 있고 권위주의적이고 자의적 경영이 지배적인 상황에서 노사간의 진실되고 대등한 대화와 상호신뢰를 기대하기는 대단히 어렵다. 뿐만 아니라 이러한 상황에서는 노사는 같은 배를 탄 공동운명체라고 아무리 주장해도 그러한 논리는 전혀 설득력을 가질 수 없게 된다.<sup>31)</sup>

노동은 우선 노동조합의 자주성, 민주성, 책임성 제고를 위한 자기반성과 자기혁신노력이 선행되어야 한다. 본래 노동운동의 자주성, 민주성, 책임성 확보는 조합운동의 이념선택 이전의 문제로서 노동조합으로 성립하기 위한 최소한의 필수조건이 된다.

노동조합운동의 자주성, 민주성, 책임성의 확보를 전제로 시급히 해야 할 일은 우리나라의 노동운동이 노동조합주의, 환언하면 경제적 조합주의의 이념과 원칙에 충실하는 것이다. 노동조합운동에 대하여 여러 가지 다양한 이념적 방향을 거론할 수 있고 제시할 수도 있으나 지금 우리의 경우 필요한 것은 관념적 이상론이 아니다. 오늘날 우리나라에서 시급한 것은 노동조합주의를 정착시키는 것, 노동조합주의의 기본적 이념에 충실하여 단체교섭권과 노사협의권을 활성화하고 이를 활용하여 노동자들의 실질생활수준의 지속적 개선을 먼저 이루어내는 것이다. 물론 노동

30) 박세일, *op. cit.*, pp. 49-50.

31) *Ibid.*, p. 50.

조합주의의 정착을 위해서는 노동조합이 강력한 단체교섭력을 구축하는 것이 기본이 되고 강력한 단체교섭력은 교섭을 위한 치밀한 사전 연구·조사, 민주적 리더쉽, 강력한 조합내 단결력, 도덕적 우위와 對국민 설득력의 유지 등에서 온다. 이러한 과정을 통해 단체교섭제도가 정착이 될 것이며, 이 단계를 넘어서 점차적으로 혹은 동시에 경영민주화의 단계, 즉 노동조합의 경영참가확대기로 이행하고, 최종적으로 경제민주주의의 실현단계로의 이행을 그려볼 수 있다.<sup>32)</sup>

## V. 결 론

우리의 논의의 요점은 분배주의에 입각한 경영우위의 노사관계에 머무른 상태에서는 국제경쟁력의 제고를 기대할 수 없으므로 경쟁력제고를 위한 협력적 노사관계로의 전환이 필연적으로 요청된다는 것이며, 그를 위해서는 반드시 협력의 인프라스트럭처 즉 협력할 수 있는 능력과 태도를 갖추어야 한다는 것이다. 그런 능력과 태도가 선행하여 갖추어지지 않은 상태에서 협력적 노사관계를 기대하는 것은 무리라는 것이다.

이를 위해 지금 단계에서 우리가 집중적으로 노력해야 할 부분은 미시적으로는 산업민주주의의 실현이요, 거시적으로는 사회적 합의기구의 운영이라고 생각한다. 산업민주주의란 사업장의 민주주의를 의미하는 바, 곧 기업, 공장에서의 조직, 운영, 관리의 민주화를 의미한다. 기업조직과 기업경영의 민주화는 노동조합들이 경영참가폭의 확대과정과 동시에 진행된다. 우리나라 노동조합은 노사협의체에 대한 종래의 소극적·부정적 시각에서 벗어나 적극 참여하여 노사협의체를 경영참가를 위한 중요한 제도적 장치로 활용하여야 하며, 기업도 경영참가에 대한 종래의 부정적·소극적 시각을 빨리 극복해야 한다. 다만 참가에는 항상 책임분담도 수반됨을 노사 모두 잊어서는 안 될 것이다. 결국 산업민주주의는 기업의 합리화·인간화를 위한 노사공동의 노력으로 이해해야 한다.

개별기업수준에서이든, 전국적 조직수준에서이든 노사 당사자주의원칙을 고수하되, 직·간접적인 개입자로서의 정부는 국민경제차원에서 각종 사회적 합의기구들을

32) *Ibid.*, pp. 46-49.

통해 당사자들간의 이해와 갈등을 원만히 해결하고, 협력을 이끌어 낼 수 있는 핵심메커니즘으로서의 기능을 수행해야 한다. 국민경제의 주요 구성원들의 협력과 동의가 없이 복잡한 현대산업사회의 문제가 제대로 해결되기를 기대하는 것은 무리이기 때문이다. 현대산업사회의 노·사·정 3자주의에서 정부가 당사자로서 그의 책무에 충실하기 위해서는 어디까지나 지시·통제·명령·강압 중심의 태도와 행동에서 벗어나 촉진·조장·지원·동기유발 중심의 태도와 행동으로 투자와 노력을 아끼지 않아야 될 줄로 안다.

## 참 고 문 헌

- 김경동, 「노사관계의 사회학」, 경문사, 1988.
- 김수곤, 「한국노사관계론」, 경문사, 1992.
- 김태기, 「경쟁력과 노사관계」, 한국노동연구원, 1994.
- 김태기, “한국노사관계의 정치경제학”, 한배호·박찬욱 공편, 「한국의 정치갈등」, 법문사, 1994.
- 김형기, “‘진보적 노자관계’와 ‘진보적 노동조합주의’를 위하여”, 「경제와 사회」 통권 제15호, 한울, 1992년 가을.
- 박세일, “한국노동운동의 이념적 발전방향”, 박세일·선한승, 「노동운동이념연구---국제비교론적 관점---」, 한국노동연구원, 1991.
- 배무기, “세계화시대의 노사관계개혁을 위한 제언”, 노동부, 「대통령의 신노사관계구상」, 1996. 5.
- 배무기, 「한국의 노사관계와 고용」, 경문사, 1991.
- 서규선, “한국에 있어서 산업민주주의와 체제안정: 노사관계의 정립”, 한국정치경제학회 편, 「한국의 산업화와 정치과정」, 신유, 1994.
- 이규창·김영환, 「신노사관계이론」, 대왕사, 1992.
- 이정택, “유연적 노사관계론”, 한국산업사회연구회 편, 「경제와 사회」 통권 제15호, 한울, 1992년 가을.
- 임원택, 「정치경제학의 철학적 기초」, 법문사, 1988.

- 임원택 · 변형윤 · 조순 외, 「한국경제의 이해」, 비봉출판사, 1987.
- 정재훈, 「노사관계의 이해」, 대영문화사, 1988.
- 최종태, “노사관계에서의 Tripartism과 생산성향상”, 「노사관계연구」, 제2권, 1991.
- 탁희준 외, 「한국노사관계의 현황과 전망」, 증원, 1992.
- Bertalanffy, L., *General Systems Theory*, New York: Braziller, 1968.
- Cox, Robert W., *Approaches to A Futurology of Industrial Relations on A Global Scale: Social and Cultural Background of Labor-Management Relations in Asian Countries*, Japan Institute of Labour, 1971.
- Craig, A. W. J., “A Framework of the Analysis of Industrial Relations Systems,”  
Dunlop, J. T., *Industrial Relations Systems*, Carbondale and Edwardsville:  
Southern Illinois Univ. Press, 1958.
- Easton, D. *A Systems Analysis of Political Life*, Chicago: The University of Chicago  
Press, 1965.
- Ed Rhodes, B. B. and Beishon, J., eds., *Industrial Relations and the Wider  
Society*, Collier Macmillan, 1975.